

修士論文（要旨）
2013年1月

若年女性労働者のキャリアと価値観

指導 種市 康太郎 准教授

心理学研究科
臨床心理学専攻
211 J 4007
小松 春菜

目次

1.	問題	
(1)	就労価値観の性差とキャリアアンカーの性差	1
(2)	キャリアアンカー	1
(3)	キャリアとライフライン	2
(4)	就労価値観とストレス	2
(5)	ストレスに関するその他の要因（ワークエンゲイジメント・職務満足感）	2
(6)	若者のキャリアに関するプロセス研究	3
2.	目的	4
3.	方法	
(1)	調査対象者	4
(2)	調査時期	4
(3)	方法	4
(4)	倫理的配慮	4
(5)	質問紙の内容	4
(6)	半構造化インタビューにおける方法、および手続き	7
(7)	分析方法	8
4.	結果	
(1)	調査対象者の属性	10
(2)	各尺度の基礎統計および相関	12
(3)	インタビューを通じて得られたキャリアアンカー	12
(4)	カテゴリーごとの説明	15
(5)	パターンの分析	24
(6)	個別事例	26
5.	考察	
(1)	結果のまとめ	28
(2)	先行研究との比較	29
(3)	本研究による知見	33
(4)	今後の課題	33

引用・参考文献
資料

要旨

【問題】

働く女性は年々増加しているが、実際の就労行動においては、さまざまな点で男女の違いが見られる。このような就労行動における性差を生じさせる要因のひとつに仕事に関する価値観が考えられてきた。そして、職業選択の背景にある、自覚されたキャリアアンカーについても男女の違いが指摘されている。キャリアアンカーは、個人のキャリアのあり方を導き方向づける錨であり、キャリアの諸決定を組織化し決定するよりどころとなる概念である (Schein, 1978)。女性の就労価値観は、仕事と家庭との間で多重な役割が生じ、その結果、仕事や労働に対する価値観も変化すると考えられる。このような女性の就労価値観を検討するにあたり、女性のキャリアと価値観の心理的プロセスを時系列で見るためにはライフライン法を用いる。江口・戸梶 (2004) は、労働価値観を労働生活における認知や対処行動を規定する、極めて大きな意味を持つ個人要因と位置づけていることから、就労価値観を労働者の働き方の要因として検討する意義は大きいと考える。

仕事におけるメンタルヘルスの研究では、Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) によって提唱されたワークエンゲイジメントという、仕事に対する前向きで充実した心理状態を表す概念や、職務満足感が精神的健康状態を向上させる要因として注目されている。職務満足感とは、個人の要求などの個人要因と、職場環境などの環境要因との適合により導かれることから (島津, 2004)、就労価値観と仕事の一致・不一致が職務満足度に関連することも予想される。そこで本研究では、ワークエンゲイジメント、職務満足感とともに、ストレス、離職意向、就労価値観などの概念を加え、就業状況を包括的に調べることで、対象者の状態を全体的に把握することに役立つ。

また、これまでの若年就業者の組織参入に関わる研究は、組織適応、もしくは不適応を対象としたものが中心である。小林 (2007) および大庭・藤原 (2008) によって若年労働者の入社後の職業的役割の探索プロセスや、入社前の職業探索と入社後の組織適応との関連は検討されているが、女性労働者の入社後の心理的プロセスを、キャリアと価値観の視点から探索的に行った研究はまだ行われていない。そこで、本研究では大卒の若年女性労働者のキャリアと価値観を含めた心理的プロセスについて探索的に検討を行う。

【目的】

本研究では、若年女性労働者のキャリアと価値観の心理的プロセスについて、ライフライン法およびライフラインに沿ったインタビューを行い、キャリアを時系列的な変化で把握し、彼女たちのキャリアアンカーについて検討することを目的とする。

【方法】

4年制大学卒業後就職し1年以上経過した20代女性労働者を対象とし、インタビューによる質的研究方法と質問紙を併せて実施した。調査にあたり、調査内容を説明した上で録音については本人にその旨を伝え、承諾を得る等の倫理的配慮を行った。質問紙の内容は (i) フェイスシート、(ii) ライフライン、(iii) キャリアアンカー、(iv) 職務満足感尺度、(v) 職業性簡易ストレス調査票 (一部)、(vi) ワークエンゲイジメント、(vii) 一般健康調査票、(viii) 離職意向、であった。分析は、質問紙法とライフライン法を基に、キャリアアンカーを交えた半構造化インタビューによりデータの収集を行ったものを、内容

についてそれぞれの特徴を抜き出し、共通するものごとに項目にまとめた。さらに、項目の関連性、共通性からカテゴリを作成し、さらに、調査対象者間の共通性や、項目間の関連性から、パターン分析を行った。

【結果】

対象者の特徴として、職務満足感、ワークエンゲイジメント、周囲のサポートは先行研究の数値よりも高い傾向を示した。現在のキャリアアンカーとしては「保障・安定」と「ライフスタイル」が多く事例に共通して語られていた。その一方で、「専門・職能」は今後獲得していきたいものとして、つまり、未来志向で語られる特徴があった。

インタビューを通じて得られた語りから、それらを心理的プロセスに関わる精神的・身体的に関する感情や認識という視点から分析した結果、10のカテゴリと28の項目が見出された。また、いくつかのデータに共通してみられた入社初期のプロセスについて、3つのパターンが得られた。

【考察】

本研究では、不満足な配属が離職や休職に結びつくことがあった。大場・藤原(2008)の男性社員を対象にした研究のように、今の職場状況を意味づけ直し、動機付ける回答は一部の対象者からしか得られなかった。榊原(2000)の研究において女性の離職率が男性の2倍であることも考えると、職場における役割意識や居場所意識において、女性は男性に比べて、職場に積極的に適応しようとする傾向が少ない可能性が考えられる。

また、転職後の職務満足感が高いにも関わらず、離職意向も高く、自らの展望するキャリア実現のために今後も転職を繰り返すつもりで現在の会社に転職している事例がみられた。これは、転職すること自体に意義を見出している状態であり、これ自体が就業価値観の一部を示していると言える。このような就業価値観が見出されたことは、今回の特徴と言えるだろう。

森永(1994)は「キャリア志向を除くと、女子は男子に比べ全般的に仕事の様々な側面に価値を置く」と指摘していた。本研究では、仕事以外の趣味や打ち込めることを持つことに価値を置いたり、またそれがあるからこそ仕事を頑張れると感じたりする項目が得られた。このことから、女性は仕事だけでなく、プライベートの時間の充実に価値を置く傾向があり、例え今その状態に無い場合は、何らかの方法でプライベートの充実を実現させようとする可能性がある。そしてこれらが女性の就業価値観のひとつの特徴であることが示唆される。

若松(1995)からは、仕事に打ち込むことにより、“やりがい”が得られることなどが示唆されているが、本研究でも、忙しい仕事にやりがいを感じるという結果が得られた。質問紙の結果からも、本研究の対象者は仕事の負担やGHQの得点が高い傾向にありながら、ワークエンゲイジメントや職務満足感が特出して高く、仕事のストレスを感じながらもやりがいを感じて仕事に取り組んでいる傾向があった。ストレスや健康状態といった従来のストレス測定尺度に、職務満足感およびワークエンゲイジメントを加えたことにより、仕事へのより主観的な態度を測定することができた。今後は特に、ストレス要因が高いと思われる職場での調査研究においてこれらの尺度を活用することで、より精細なスクリーニングが行えるようになるだろう。

引用文献

- 池崎加奈子・河田詩子・安藤千恵子・石村紀子・齋藤アヤ子・香川徳子・加藤寛子 2005
A 病院看護師が勤務を継続する理由 日本看護学会論文集 看護管理, **36**, 12-14
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 2004 ストレス研究の歴史的概観：労働ストレス研究の新しい視
点を目指して 広島大学マネジメント研究, **4**, 195-208.
- 森永康子 1994 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, **9**, 97-104.
- 宮城まり子 2002 キャリアカウンセリング 駿河台出版社 p.25,42,43
- 大庭さよ・藤原美智子 2008 「学び」の場から「働き」の場へある一企業社員のイン
タビュー調査から カウンセリング研究,**41**,108-118.
- 榊原清則 2000 大学卒業生の就職と会社への初期適応 日本労働研究雑誌,**42**,20-27.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. 2002 The
measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic
approach. *Journal of Happiness Studies*, **3**, 71-92.
- Schein,E.H. 1978 *Career dynamics: Matching individual and organizational needs.*
Philippines: Addison-Wesley. (シャイン 二村・三善訳 1991 キャリア・ダイナミ
クス 白桃書房 p.44,142-144)
- 島津美由紀 2004 職務満足感と心理的ストレス 風間書房
- 田路 則子・月岡 亮 2008 キャリアデザイン ライトワークス p.43.50.51
- 若松養亮 1995 大卒就職者の初期適応過程に関する要因探索的研究～本学部卒業生の
事例データからの考察～ 東北大学教育学部研究年報,**43**,193-207.